

鳥取看護大学・鳥取短期大学

地域の健康づくりリーダー育成事業における「ラダー式研修制度」の効果と課題

著者	中川 康江, 近田 敬子, 田中 響, 土居 裕美子
雑誌名	鳥取看護大学・鳥取短期大学研究紀要
号	80
ページ	21-26
発行年	2020-01-10
出版者	鳥取看護大学・鳥取短期大学
ISSN	2189-8332
URL	http://doi.org/10.24793/00000125



地域の健康づくりリーダー育成事業における
「ラダー式研修制度」の効果と課題

中 川 康 江・近 田 敬 子・田 中 響・土 居 裕美子

Yasue NAKAGAWA, Keiko CHIKATA, Hibiki TANAKA, Yumiko DOI :

Effects and Issues of the Ladder Type Training System in Local Health Promotion Leader Upbringing Business

鳥取看護大学・鳥取短期大学研究紀要 第80号 抜刷

2020年1月

地域の健康づくりリーダー育成事業における 「ラダー式研修制度」の効果と課題

中 川 康 江¹・近 田 敬 子¹・田 中 響¹・土 居 裕美子¹

Yasue NAKAGAWA, Keiko CHIKATA, Hibiki TANAKA, Yumiko DOI :

Effects and Issues of the Ladder Type Training System in Local Health Promotion Leader Upbringing Business

鳥取看護大学は、健康づくりリーダーの人材育成事業「まめんなかえ師範塾」を行っている。修了生の「まちの保健室」活動への活動支援として、教育サポーター人材バンクも設立している。さらに、平成 30 年度から、講座の修了生の質と継続した意欲の向上を目指し、知識・技術のスキルアップへの支援（エキスパートコース）と活動意欲を継続させる支援（レベルアップコース）の 2 コースを設け、「ラダー式研修制度」を開始した。研修の結果、受講者から、【知識の深化と自信】【自己成長の自覚】【まめんなかえ師範塾生のつながり】などの研修効果と、【研修制度の意義の共有】【活動範囲の拡大化】【修了生が主体となる活動】【意識の差】などの今後の課題があげられた。

キーワード：健康づくりリーダー 人材育成 ラダー式研修制度

はじめに

近年、少子高齢化に伴う医療制度の変革により、医療は施設から地域へと移行してきている。この流れは、今後も継続していくと考えられ、今まで以上に、地域の住民一人一人に健康生活の自立のための活動「自助」が求められている。そして、一人一人が健康生活のための活動を起こし、継続していくためには、周りからの援助「互助」が重要となってくる。この「互助」が担える人材が、健康づくりリーダーである。健康づくりリーダーが地域に定着して活動を継続できれば、「自助と共助」の相乗効果の中で、地域の健康づくりの推進が期待できる。

鳥取看護大学は、「地域とともに歩む大学」をキーワードとして、健康づくりリーダー及びボランティア組織を担う、人材の育成事業を行っている。具体的には、地域住民を対象とした「まめんなかえ師範

塾」と称す地域の健康リーダー人材養成講座の実施・運営である。この健康づくりリーダー養成講座では、平成 27 年度の 1 期生 20 名を皮切りに、県内全域にわたり、平成 30 年度末までに 10 期生合計 121 名を輩出している。本年度以降も、県内全域にわたり、1 年間に 40 から 50 名程度の人材の養成を予定している。養成された人材の活動支援として、教育サポーター人材バンクに登録していただき、必要に応じて、「まちの保健室」活動への参加を呼び掛け、ボランティア活動へ参加するための支援を行っている。さらに、平成 30 年度から、講座の修了生の質と継続した意欲の向上を目指し、「ラダー式研修制度」を開始した。

先行研究において、健康づくりリーダー養成講座を修了後、健康づくりリーダーが主体性をもち、地域の健康づくりを推進していくには、修了後もなんらかの支援が必要であることが、明らかになった。

そこで平成 30 年度より、鳥取看護大学が企画・運営する、健康づくりリーダー「まめんなかえ師範塾」修了生を対象に、「ラダー式研修制度」を開講

1 鳥取看護大学看護学部看護学科

した。「ラダー式研修制度」は、健康づくりリーダー自身の知識・技術のスキルアップへの支援（エキスパートコース）と「まちの保健室」への参加の意欲を継続させる支援（レベルアップコース）の2つの研修コースを立ち上げた。受講者は規定の研修を受講後に、認定試験を経て修了資格を取得し、認定バッジの装着や名札へ資格の明記を行うことができる。

これにより受講修了後の受講生達は、活動の質の向上や継続意欲、責任感に伴うやりがいを得るとともに、活動においてリーダー的役割を担うことを目指している制度である。

本研究は、「ラダー式研修制度」に参加した受講者を対象にインタビューを行い、研修制度の効果や課題について検討することを目的とした。

1. 方 法

（1）調査対象：平成31年2月までの「ラダー式研修制度」を受講している「まめんなかえ師範塾」修了生のうち、同意の得られた4名を研究協力者とし、データ収集を行った。

（2）調査期間：平成31年1月31日～平成31年3月31日

（3）調査方法：インタビューガイドを用いた半構成的個人インタビューによる面接調査

（4）調査内容：「ラダー式研修制度」の受講動機、受講してみた感想、受講した成果、今後の課題点、大学に期待することなどを引き出すようにインタビューを行った。

（5）分析方法：4名のインタビューの逐語録を作成した。今後、質的帰納的手法を取り、内容分析を行う予定である。本稿では、収集したデータを整理するにあたって、「ラダー式研修制度」を受講した効果と、「今後の課題」となるための改善点や大学の支援に期待することなどの2点に焦点をあて、逐語録の中から重要と思われる内容を抽出した。

（6）倫理的配慮：鳥取看護大学・鳥取短期大学研究倫理審査委員会の承認を得た(承認番号2018-4)。

（7）データ処理方法：データはパスワードをかけて専用の電子媒体に保存し、紙媒体とともに、鍵のかかる保管場所で研究代表者が責任をもって厳重に管理する。研究内容は、論文として研究関係者の関連学会等へ発表を予定している。

2. 結 果

（1）対象者の属性

対象者の属性を、表1に示す。

表1 対象者の属性

	年齢	性別	修了期
A氏	60歳代	男性	1期
B氏	60歳代	女性	1期
C氏	60歳代	女性	5期
D氏	60歳代	女性	6期

（2）インタビュー結果の整理

インタビューは、対象者が「まちの保健室」のボランティア活動に参加された後に行った。

（3）受講した効果

「ラダー式研修制度」を受講した成果として、【知識の深化と自信】【自己成長の自覚】【まめんなかえ師範塾生のつながり】が抽出された。表2に発言内容を記述する。

表2 「ラダー式研修制度」を受講した効果

カテゴリー	インタビュー内容
【知識の深化と自信】	「指導をできるようなスキルアップをして欲しいという話がここに繋がって、すごいなと思った。」「知っている分野でも知らない分野でも勉強になって、繰り返される。」「最低限の知識というのは揃っていないとよくないので、良い制度だと思う。」「ボランティアが悪いのではなくてボランティアにはボランティアの考え方があがるが、(中略)ラダー

	<p>制度が入ることによって、もう1つ上に行くと自分の意識の向上につながる。」「(中略) 教えてあげようと思うが勝手に教えてもいいものか(中略) 特に骨密度(中略) バッジに指導をしてもいいという証拠を付けることは、それはぜひと思って(中略).」「この制度をしていたら自分も自信をもってできるしね。自信と責任もあるから、違ったことは言えないから。(中略) すごく良かった。」「自主的です。(中略) バッチをつけてそういうので(中略).」</p> <p>「1年生さんで、(測定エラーが)3回も続いたんですよ。教えてあげたらちゃんとできたんです。(中略) 経験が必要だと思います。(中略) 知識を拾っていかないと(中略) 最低限度の知識は皆さんがやっている以上は知っていないといけないということですよね。」「より深く知識を吸収することができると思って申し込んだが、制度によって、責任を持ってやらないと(中略) 自分のレベルアップのために良い制度だと思った。」「しんわりたんわり細く長く繋ぐように(中略) ラダーはすごくやる気を起こさせるシステム。」「何が普通でないかということがあるけど、自分達の中では、特別なボランティアで頑張っているんだよというのを感じます。」</p>	<p>受け入れる側が、そういう自分たちでありたいなと思いますね。」「(スキル集団に) なりたいですね。」</p>
【自己成長の自覚】	<p>「使命感が出た。」「最初はボランティアだからという気持ちが強くてそこまでやらなくても(中略) やっているうちにこれじゃあダメだ(中略) 自分を高めていかなくちゃいけない。」「いつまでも若くないから、手順書を作った。心得と策定手順。(中略) これによって、共通認識をしながら、(中略) 集まって見直しをする。」「引込み思案で何でも遠慮していたが、(中略) ラダー制度があって、そこに向かって、自分がしていこうと思えば、やらないといけないというのが出てくる。遠慮することなく、自分が勉強するという姿勢が出てくれば(中略).」「行きたいなと思った時に行きやすいまち保(まちの保健室)。</p>	<p>【まめんなかえ師範塾生のつながり】</p> <p>「ラダー制度に入ってきたら、1期生とか2期生とかはなくて、ラダー制度にくる人というか。」「ラダーで勉強しながら次の何期生に声をかけながら、(まちの保健室に) こられる人を1人ずつ(増や)して行っ(中略)」</p>

(4) 今後の課題

継続していくための改善点や、大学に支援して欲しいことについての、インタビュー内容を表3に記述する。

表3 今後の課題について

カテゴリー	インタビュー内容
【研修制度の意義の共有】	「HPを見ると(同様のボランティアが) いっぱいあるが、看護大学が主体でボランティアとしているのは、無いに等しいです(中略) その理解をお互いに深めてやっていきたいんじゃないか。」
【活動範囲の拡大化】	「日本海新聞に載りました。全国区にしたいと言って、まだ全国区になっていないけど(中略).」「全国的な展開みたいなことになればいいんですけども、(中略) もう少し行政だけではなく、一般の地域の方たちの集まりで・(中略) 広がってほしいと思うんですけども、知名度がまだ低いというか。」「声をかけてもらったら出やすい。」「背中を押して、引っ張ってみたい。」「間が空くと行きにくくなるんですよ。(講座を終了したら) すぐ声をかけるようにしたら繋がったし(中略).」
【修了生が主体となる活動】	「先生方が(私たちに)、頼んでおいたら安心だなと言ってもらえるようなところまで行きたいです。」「看護協会さんも『まめんなかえ師範塾生を貸して』みたいな話があっ

	た（中略）．そういう姿になるまでにしっかり土台を作って、どこ行ってもいいみたいなどころまで、私たちがしておいたら。」
【意識の差】	「（現在は、教育人材バンクが担っているボランティア活動を行う人材確保が、まめんなかえ師範塾の）初代では、連絡網を作って連絡を取っていた．電話をかけていた．すごい繋がりが出来ていた．」「（今の）体制としてはシンプルでいいんだけど、もう一つのプッシュができない．」「受講した人の名簿で、ちょっと親しくしている人がいたら、（中略）お互いが誘い合ったらいい．」「5期生のグループメールがあるが、グループメールに入るといことがなかなかない、今は個人情報と言われると何もできない．リーダーさんしか電話番号も知らない．」「数をしている人と出ていない人の差があり、（中略）」「気持ちの統一というか（中略）もう一つ上を目指していこうというところの温度差が違う方もいらっしゃる．」「考え方が違う人が居られ、がっかりすることもありますけれども、（中略）人それぞれなので、私は私で目指していこうかな．」「振り返りの勉強の時でも毎回出ていますけど、全然見ない人もいる．」「（まめんなかえ師範に）応募をしてこられる方は結構おられますよね（中略）でもそこからが育たない．」「大体名前が出る人ってほとんど一緒だから．」

3. 考察

今回、「まめんなかえ師範塾」修了生のうち「ラダー式研修制度」を受講している方を対象に、インタビューによる面接調査を行い、研修制度の効果や課題について検討した。インタビューの結果から、「ラダー式研修制度」を「受講した効果」と、「今後の課題」となる改善点や大学の支援に期待することなどの2点に焦点をあて、その内容と要因につい

て考察した。

（1）受講した効果について

「ラダー式研修制度」を受講した効果として、【知識の深化と自信】【自己成長の自覚】【まめんなかえ師範塾生のつながり】が抽出された。

【知識の深化と自信】

受講生たちは、日常の活動において、未熟な技術のボランティアや学生に、指導を行いたいがためらっていた様子が分かった。この制度の受講により、指導ができる証であるバッジを取得することと、知識を繰り返し学び深めることで、自信を持って指導ができる、と考えていることが分かった。そのために、本制度の設立は、より知識を深めたいという受講生の思いと、さらに昨年の調査結果から得られた「まめんなかえ師範塾生」のニードを満たしているといえる。

【自己成長の自覚】

知識の吸収によるスキルアップを目的に受講していた受講生が、受講を続けることによって「責任感」、「使命感」、「自身の積極性」という自身の成長、変化を自覚していたことが分かった。「スキル集団になりたい」という意見は、成長を自覚した修了生の将来展望を現したものと考えられる。「自己成長の自覚」は、運営者側が求めている以上に、活動意欲の向上が継続的に得られるきっかけに繋がると考える。

【まめんなかえ師範塾生のつながり】

この制度の開設により、各期別の横の繋がりが主であった、今までの「まめんなかえ師範塾生」の中に、縦のつながりが形成されつつあることが伺えた。これは、「まちの保健室」への活動参加者の幅を広げていくことに効果があると予測されるため、この制度の継続意義を感じている。

（2）今後の課題について

本制度への課題としては、【研修制度の意義の共有】【活動範囲の拡大化】【修了生が主体となる活動】【意識の差】が抽出された。

【研修制度の意義の共有】

受講生は、運営側の大学と、理解を深めながら活動をしていくことを望んでいることが分かった。受講生の意見をくみ上げるための機会を意識的に作っていくべきと考える。

【活動範囲の拡大化】

受講生たちは、行政や大学主体の運営ではなく、自分たちに任されながら、活動を広げていきたいという志を抱いていることも分かった。この意欲を持つ人を増やし、維持できるような教育内容を意識していく必要がある。また対象者の、「背中を押して、引っ張ってみたいな。」「間が空くと行きにくくなるんですね。（講座を終了したら）すぐ声をかけるようにしたら繋がったし（中略）。」という意見は、「まめんなかえ師範塾」の修了直後に、活動を促す声をかけていくことで、活動意欲が継続できると考えられる。

【修了生が主体となる活動】

「先生方が（私たちに）、頼んでおいたら安心だなと言ってもらえるようなところまで行きたいです。」という意見から、自分たちが客観的に承認される形で、活動を広げていきたいと考えていることが伺える。この「ラダー式研修制度」では、対象者の承認欲求を可視化することができるため、活動意欲の継続・向上に繋がっていると思われる。このような当事者たちの気持ちを鑑みながら、「まめんなかえ師範塾生」と運営側が、相互の理解を深めていくことが必要と考える。そして、対象者の気持ちの理解の上に立って、今後の課題として「まちの保健室」活動への自主性を強化し、活かしていける教育やシステムの構築を考えていく必要がある。

【意識の差】

受講生の自主性については、運営側も期待している動きである。「（今の）体制としてはシンプルでいいんだけど、もう一つのプッシュができない。」という対象者の意見からは、主体的に呼びかけたい、お互いが生の声で語り合う機会を求めているという姿勢が伺える反面、自発的に参加できていない人の

存在も伺える。これより、「まめんなかえ師範塾生」同士で、活動に対する温度差を客観的に意識しながら、声かけの継続など自分たちでできることから対策を講じている様子も分かった。

現段階では、調査対象者が4名であり、質的にも十分な分析には至っていない。しかしながら、今回の調査により、講座の修了生の質と継続した意欲の向上を目指して本年度から開始した「ラダー式研修制度」は、目標を概ね達成できていると考える。今後も、今回明らかとなった課題の改善を図り、本制度を継続的に行っていきたいと考えている。

おわりに

ラダー式研修制度の受講生たちは、「地域の健康づくりリーダー」として自分たちの立場や、活動についての自覚と、活動と継続の意欲を高めながら自己研鑽に励んでいた。特に注目すべきは、「まちの保健室」の活動についての今後の課題においては具体的なビジョンも描き始めていた点である。

今後も、「まちの保健室」が全県区で、「地域の健康づくりリーダー」が主体となって運営できるようにするために、ラダー式研修制度を、対象者の意見感想を活かしながら、継続していくべきと考える。

引用・参考文献

- 1) 中川康江「地域に根ざす人材育成モデルの構築と検証—健康づくりリーダー養成講座『まめんなかえ師範塾』の実践を通して—」、『グローバル（鳥取看護大学・鳥取短期大学グローバルセンター年報）』第1号（2018）、pp. 40-43.
- 2) 中川康江・田中響・土居裕美子・近田敬子「地域の健康づくりリーダー養成による大学・地域連携強化の取り組み」、『鳥取看護大学・鳥取短期大学研究紀要』第76号（2018）、pp. 57-60.
- 3) 中川康江・田中響・土居裕美子・近田敬子「地域の健康づくりリーダー養成を通した大学と地域の連携強化の取り組み—『まめんなかえ師範塾』

を通して―」, 鳥取看護大学『平成 29 年度「地域
貢献委員会」報告書』(2018), pp. 59-63.

- 4) 中川康江「2 年目を迎えた地域の健康づくり
リーダー―『まめんなかえ師範塾』について―」,
鳥取看護大学『平成 28 年度「地域貢献委員会」
報告書』(2017), pp. 36-38.

- 5) 中川康江・田中響・土居裕美子・岡野祐一・高
橋真由美「地域の健康づくりリーダー『まめんな
かえ師範塾』の育成事業の推進」, 鳥取看護大学
『平成 27 年度「地域貢献委員会」報告書』(2016),
pp. 13-14.